



PROYECTO EDUCATIVO DE PROGRAMA (PEP) ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

**ODO-FO-015
Ver. 0.0**

**Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas**

Elaborado por:

ANA ISABEL ARRIETA VILLEGAS

**Coordinadora del programa de
Especialización en Gerencia del Talento
Humano**

07 de noviembre de 2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. PRESENTACIÓN.....	3
2. INTRODUCCIÓN	4
3. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	5
4. MARCO REGULATORIO DEL PROGRAMA	6
5. RESEÑA HISTORICA DEL PROGRAMA	7
6. MISIÓN Y VISIÓN DEL PROGRAMA	8
7. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA	9
8. PERFIL PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DEL ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.....	12
9. MODELO PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA.....	14
10. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN CURRICULAR DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	15
11. UBICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	16
12. PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.....	17
13. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	19
14. LA DOCENCIA EN EL PROGRAMA.....	22
16. BIENESTAR SOCIAL UNIVERSITARIO	27
16.1. Misión, Visión de Bienestar Social Universitario.....	28
16.2. Objetivos de Bienestar Social Universitario.....	28
16.3. Áreas y programas desarrollados desde Bienestar Social Universitario	29
16.4. Estímulos de Bienestar Social Universitario hacia estudiantes y docentes.....	34
17. REFERENCIAS	36

1. PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo de Programa (PEP), es un documento que orienta el marco existencial y desarrollo académico del programa. Por consiguiente, se convierte en la ruta académica del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano que oferta la Universidad de Sucre, para orientar al cuerpo académico, esencialmente a sus estudiantes en el descubrimiento de sus competencias para el perfeccionamiento de conocimientos de profesionales universitarios que pretenden desarrollarse en los distintos sectores Empresariales.

En base a lo dicho, el aspirante que opte por inscribirse en la Especialización al ser admitido e iniciado su proceso académico, tendrá la oportunidad de conocer sus habilidades, destrezas y desarrollar esas competencias de gestión y técnicas que le permitan desempeñarse laboralmente de la mejor manera y aportar sus conocimientos a las empresas a nivel regional, caribe, nacional con el fin de mejorar también sus condiciones socioeconómicas que le aporten a la sociedad y generen valor agregado.

El presente documento contiene los lineamientos, políticas y principios institucionales que orientan el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, permitiendo así un documento de libre acceso a los aspirantes interesados, estudiantes, docentes, es decir, un eje amplio y orientador para que se contextualicen desde su antecedente histórico de creación hasta su estructura académica como fuente de divulgación educativa. Alineada a las tres funciones sustantivas de la Educación Superior como la docencia, investigación y extensión, las cuales trabajan de manera proporcional y enlazado a situaciones de carácter administrativo para darle su cumplimiento.

Consecuentemente, el Proyecto Educativo de Programa esta alineado al propósito educativo de la Universidad en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y el funcionamiento de las profesiones. El PEP, es producto de un ejercicio de reflexión en función de lograr el ideal educativo de la Institución, definido en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

2. INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo de Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano es la carta de navegación que permite conocer su pertinencia y significancia dentro de los programas de posgrado de la Universidad de Sucre, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. El programa de Especialización se distingue por su calidad docente humana y la transformación permanente de ser estable en sus decisiones, pero a la vez cimentada en el orden de la verdad con principios no alterables como un acuerdo de evolución y transformación.

En este sentido, el PEP demarca los objetivos de aprendizaje del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano en sentido curricular y articulado con el Plan de Estudios o sílabos en evidencia del contenido a desarrollarse en cada asignatura. Es de resaltar, que se ajusta a la cultura organizacional del programa primordialmente desde la misión institucional: Somos una Universidad pública con talento humano cualificado y reconocimiento social que, mediante actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, forma profesionales idóneos, críticos e íntegros, basados en currículos flexibles en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, capaces de articular el conocimiento científico, tecnológico y cultural con el desarrollo socioeconómico sostenible, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población sucreña y la región caribe”.

En consonancia, el Proyecto Educativo de Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano integra:

- ✓ Identidad del programa
- ✓ Pertinencias y propósitos del programa
- ✓ Organización y estrategia curricular
- ✓ Articulación con el medio
- ✓ Apoyo a la gestión del currículo

Finalmente, De esta manera el PEP del programa se convierte en un proyecto en permanente construcción y transformación, con la participación activa de todos los estamentos directamente involucrados: docentes, estudiantes, administrativos y egresados.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano	
Nombre del Programa	Especialización en Gerencia del Talento Humano
Título que Otorga	Especialista en Gerencia del Talento Humano
Nivel de Estudios	Postgrado
Nivel de Formación	Especialista
Área Principal del Conocimiento	Ciencias Económicas y Administrativas
Área Secundaria del Conocimiento	Ciencias Sociales
Tipo de Jornada	Presencial concentrada
Metodología	Presencial
Periodicidad de la Admisión	Por cohorte
Admitidos por Semestre	30
Estado del Programa	Nuevo
Duración del Programa	Dos (2) Semestres
Ubicación	Sincelejo – Sucre
Sede	Puerta Roja
Número de Créditos Académicos:	27
Valor de la Matricula	Cinco (5) S.M.L MV

4. MARCO REGULATORIO DEL PROGRAMA

El programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano se rige bajo los lineamientos de la ley colombiana, especialmente en:

- La Constitución política de Colombia 1991
- Ley 30 de diciembre 28 de 1992 “por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior” en Colombia.
- Decreto 1075 de 2015 de mayo 26, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Decreto 1295 de 2010 de abril 20, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.
- Ley 1188 de abril 25 de 2008 “por la cual se regula el registro calificado de programas de educación y se dictan otras disposiciones” mediante el cual el Estado Colombiano verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las Instituciones de Educación Superior.
- Acuerdo N°12 de 2016 del Consejo Superior de La Universidad de Sucre por medio del cual se crea el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, que ante Consejo Académico se presentó la propuesta de creación del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, el cual fue avalada en sesión ordinaria del 15 de junio de 2016; Que en sesión ordinaria del 15 de julio de 2016, el Consejo Superior, después de estudiar la propuesta de creación del referido programa, y al considerarla pertinente acuerda crear el programa con previa aprobación de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) para recibir el Registro Calificado como licencia de funcionamiento para el mismo, por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN).
- Resolución 12551 del 02 de agosto de 2018, por medio del cual la Universidad de Sucre recibe el Registro Calificado del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano a través del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

5. RESEÑA HISTORICA DEL PROGRAMA

Nace de una propuesta curricular bajo el equipo coordinador de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas por el funcionario Especialista Pedro Herrera Gutiérrez y docentes adscritos del programa de Administración de Empresas la Dra. Alcira Peralta De Sánchez y el Dr. Álvaro Enrique Santamaría Escobar, que decidieron presentar la propuesta ante el Consejo Académico el 15 de junio de 2016 siendo está avalada y posteriormente, el 15 de julio de 2016 ante el Consejo Superior de la Universidad de Sucre fue estudiada y al considerarla pertinente acuerdan crear el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, con metodología presencial bajo la duración académica con una duración de dos semestres, mediante Acuerdo N°12 de 2016. Acompañado del documento de condiciones de calidad que fue presentado ante el Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) recibiendo la aprobación y registro calificado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) para ofertar el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano mediante Resolución 12551 del 02 de agosto de 2018 otorgan el Registro Calificado del programa.

6. MISIÓN Y VISIÓN DEL PROGRAMA

6.1. Misión

Formamos especialistas en Gerencia del Talento Humano proactivos, críticos y reflexivos, que asumen la gestión humana como un compromiso de cambio planeado, con alto sentido de responsabilidad social y comprensión por las personas; y quiénes, además, cuentan con el conocimiento y habilidades necesarias para el mejoramiento del desempeño y la competitividad de las organizaciones públicas y privadas de la región y el país.

6.2. Visión

La Especialización en Gerencia del Talento Humano, se constituirá como un marco del conocimiento dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, para formar integralmente especialistas reconocidos por su alta capacidad de liderar y gestionar los procesos del talento humano y de transformación en las organizaciones, y contribuir al desarrollo local, regional y nacional.

7. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación, se muestran los propósitos de formación del programa que contribuyen con el desarrollo de las capacidades y competencias del estudiante:

- Buscar una formación que favorezca el desarrollo integral del hombre, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea.
- Promover una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad.
- Articular las necesidades de formación del estudiante con las necesidades del mundo del trabajo.
- Promover el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.
- Integrar la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual.
- Promover el desarrollo de competencias consideradas desde una visión holística, tanto en términos genéricos como específicos.
- Promover cambios en lo que los estudiantes saben y en el uso que pueden hacer de lo que saben.
- Promover la autonomía del estudiante.
- Promover la capacitación continua y alterna.

Esto implica:

- Ofrecer un programa consistente, pertinente, conciso y diferenciado.
- Proporcionar un espacio académico para la discusión amplia y respetuosa sobre los asuntos pertinentes a la Gerencia del Talento Humano.

- Proporcionar elementos necesarios para incentivar prácticas investigativas.
- Formar un profesional con credibilidad en su ejercicio gerencial por la alta calidad y exigencia en su formación.
- Incorporar el compromiso personal con la integridad del otro y de lo otro como garantía para la sostenibilidad de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

7.1. Objetivo General

Formar gerentes en el campo de la gestión de talento humano, con capacidad y criterio para desarrollar procesos estratégicos y tomar decisiones adecuadas basados en la concepción, análisis y dirección, elementos necesarios para proyectar actividades temporales, generalmente no repetitivas e irreversibles, que cumplan o excedan las necesidades y expectativas del usuario, a través de la aplicación de los conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas que involucren entidades y personas de diversa índole, realizadas bajo restricciones de tiempo y comprometiendo recursos escasos, asegurando con ello, la posición competitiva de las organizaciones de diferentes sectores productivos en el contexto local y global, en un marco ético de responsabilidad social empresarial.

7.1.1. Objetivos Específicos

La Especialización en Gerencia del Talento Humano brindará a sus estudiantes herramientas para:

- Asesorar a las organizaciones en la implementación de acciones que propendan por el crecimiento de estas a partir del estímulo del talento humano.
- Desarrollar políticas de gestión humana que contribuyan a potencializar las capacidades laborales de los trabajadores en la Organización.
- Implementar estrategias de desarrollo humano que faciliten el logro de los objetivos organizacionales.
- Formar profesionales conscientes de la realidad mundial y las implicaciones de la Gestión del Talento Humano en pro del desarrollo, en un marco ético y de responsabilidad social empresarial.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano busca mejorar y perfeccionar las habilidades de los profesionales en el desarrollo y ejecución de procesos interdisciplinarios, que se enfoquen en el continuo mejoramiento de los estándares de calidad y el consecuente desarrollo empresarial.

Los gerentes de talento humano deben tener una mezcla única de talentos como:

- La visión de un planeador.
- Las habilidades de un especialista en desarrollo organizacional para organizar, coordinar y mantener equipos humanos.
- Las habilidades de comunicación.

En ese contexto y para sobrevivir en el mundo hoy, son esenciales las metodologías, las herramientas, las técnicas y las habilidades de la Gerencia del Talento Humano.

8. PERFIL PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DEL ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

8.1. Perfil Profesional

El Especialista en Gerencia del Talento Humano será un profesional preparado para intervenir estratégicamente en los procesos pertinentes al área de la gestión humana.

Debe contar con los elementos conceptuales, técnicos y metodológicos que le permitan comprender, desde una perspectiva crítica, el conocimiento en torno al hombre y su vínculo social con la empresa. En este sentido el especialista egresado reflejará desde su campo de acción con responsabilidad social empresarial.

Será competente para desarrollar cualidades y destrezas de liderazgo, conducir el personal a cargo, con amplio sentido de responsabilidad social empresarial, de manera que pueda orientar a los trabajadores hacia el cumplimiento de metas y objetivos que propicien el desarrollo y la solución de situaciones conflictivas.

8.2. Perfil Ocupacional

El Especialista en Gerencia del Talento Humano podrá desempeñarse en los diferentes campos estratégicos de la gestión humana: gestión del conocimiento, legislación laboral, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, compensación salarial, seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente, gerencia del cambio, negociación y responsabilidad social empresarial.

El Especialista en Gerencia del Talento Humano tendrá las competencias que le permitan:

- Implementar estrategias y políticas que desde la gestión del talento humano permitan generar valor en las organizaciones.
- Liderar procesos de transformación y cambio organizacional, e intervenir exitosamente en las negociaciones empresariales, con el objetivo de mejorar permanentemente el desempeño de la organización.

- Gestionar los procesos de la administración del talento humano, teniendo en cuenta los objetivos del plan estratégico de la organización y los objetivos de las personas.
- Conocer e interpretar la normatividad y legislación laboral vigente relacionada con la administración del talento humano.
- Fomentar las prácticas seguras del manejo de la seguridad industrial, la salud ocupacional y el medio ambiente.
- Gerente y promotor de acciones con responsabilidad social empresarial.

9. MODELO PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA

La Especialización en Gerencia del Talento Humano asume el Modelo Social Cognitivo para orientar el proceso de enseñanza – aprendizaje; El programa entiende éste Modelo como una representación de su propuesta de formación crítica, humanista, social y académica en la cual se hacen explícitos los vínculos entre los elementos que la constituyen, a saber: la concepción teórica que la fundamenta, las intencionalidades formativas, acorde con un currículo integrado, flexible, contextualizado e interdisciplinario.

La Universidad de Sucre ha construido este modelo en consideración a su experiencia capitalizada recogida en las siguientes fuentes de apoyo

- El Proyecto Institucional y documentos institucionales de trabajo.
- Los Proyectos de Mejoramiento y la experiencia de la Acreditación Institucional.
- La Acreditación de los distintos Programas y las sugerencias de los pares académicos.
- Las exigencias del medio.
- Las condiciones de las nuevas generaciones; la experiencia pedagógica de 35 años de vida institucional.

Razones por las cuales este modelo pedagógico se afirma en la libertad, justicia, solidaridad, concepción antropológica, pedagógica, sociológica, epistemológica y la persona como realidad integral.

10. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN CURRICULAR DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

El currículo constituye la columna vertebral de los procesos formativos; hace posible el desarrollo de los planes de estudio de los programas académicos; y establece los límites y controles, posibilidades y opciones del proceso formativo de los estudiantes. Se concibe como todo lo que se hace para lograr las finalidades formativas propuestas.

Para desarrollar sus intencionalidades formativas, la universidad de Sucre opta por un concepto de currículo **integrado, flexible, contextualizado e interdisciplinario**.

10.1. El currículo integrado: se entiende como una propuesta de formación con la fuerza para construir los vínculos entre el ser, el saber, el hacer y el trascender en contextos personales, disciplinarios y sociales.

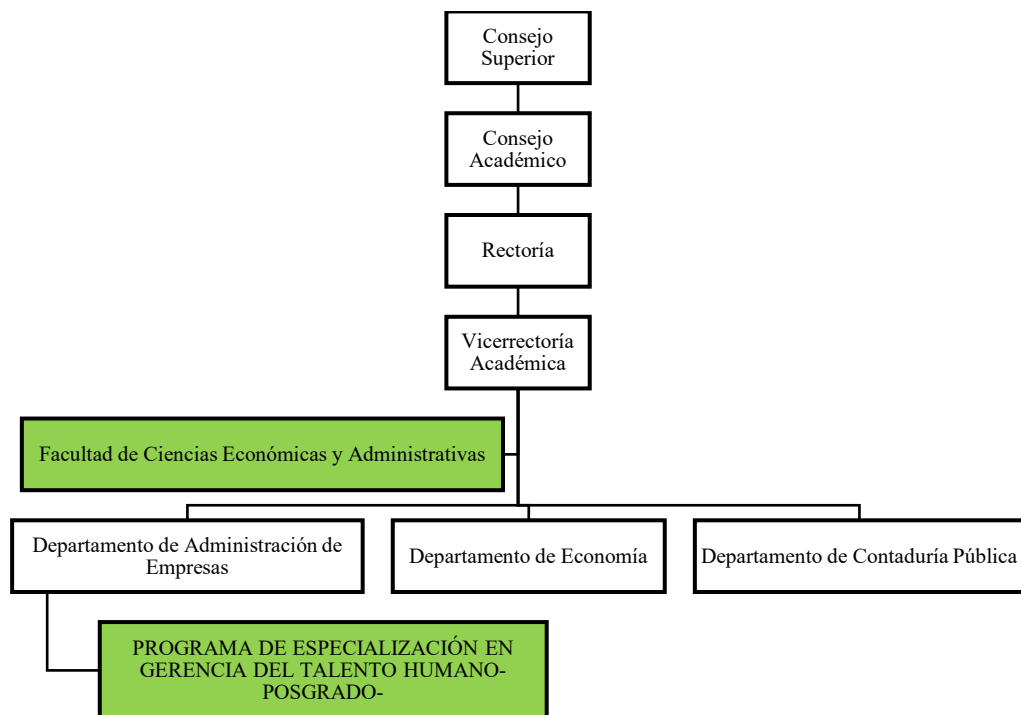
10.2. El currículo flexible: se entiende como la apertura de los límites y las relaciones entre las áreas de conocimiento, las áreas académicas y los ciclos que configuran el currículo.

10.3. El currículo Contextualizado: se entiende como la propuesta programática a través de la cual se propicia que los estudiantes sean capaces de leer e interpretar los contextos, próximos y remotos, para proponer soluciones cada vez más pertinentes, productivas y de impacto social.

10.4. El currículo Inter y transdisciplinario: se concibe como una estrategia de búsqueda de la apertura dialógica que puede hacer emerger un saber plural, integrado y más rico que el monólogo disciplinar tradicional.

Finalmente, el currículo se entiende como la selección, organización y distribución de los conocimientos, experiencias y prácticas considerados como legítimos para el logro de las finalidades educativas propuestas por la Institución.

11. UBICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: Elaboración propia (2018).

12. PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

El plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano, ofrecido por la Universidad de Sucre, está diseñado para dar flexibilidad al currículo, lo cual permitirá, por una parte, un mejor aprovechamiento de los conocimientos y estudios muy específicos desarrollados por los docentes, por otra parte, dará mayor capacidad de decisión al estudiante y por lo tanto una mayor responsabilidad sobre su formación. Ha sido diseñado de tal forma que el estudiante profundice en los conocimientos teóricos gerenciales, tales como:

- La gerencia estratégica.
- La selección y desarrollo de personal.
- La gestión del conocimiento.
- La legislación laboral.
- La administración de la compensación
- La responsabilidad social empresarial, entre otros módulos.

Todos estos conocimientos se componen de módulos distribuidos en dos (2) semestres académicos en la modalidad presencial compuesta de veintisiete (27) créditos que integran el plan de estudio del programa como segmentos de contenidos formativos cohesionadas a aprendizajes específicos que integran una serie de temáticas y situaciones problemáticas que pueden integrar diferentes áreas académicas y cursos, permiten un aprendizaje individualizado, abierto y flexible. Para el cumplimiento de los propósitos y objetivos de formación del programa, el plan consta de cuatro (4) áreas de formación:

- Disciplinar
- Interdisciplinar y Complementaria
- Humanística
- Investigación.

SEMESTRE	AREAS	ASIGNATURA	HP	H V	TTP	TTI	TT	Cr
1	Disciplinar	Gerencia Estratégica	24	6	30	66	96	2
	Disciplinar	Selección y Desarrollo de Personal	24	6	30	66	96	2
	Disciplinar	Gestión del Conocimiento	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Legislación Laboral	24	6	30	66	96	2
	Investigación	Seminario Investigativo I	24	6	30	66	96	2
	Disciplinar	Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Electiva	24	6	30	66	96	2
Total			168	42	210	462	672	14
2	Investigación	Seminario Investigativo II	12	3	15	33	48	1
	Disciplinar	Administración de la Compensación	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Gerencia del Cambio	24	6	30	66	96	2
	Humanística	Negociación y Solución de Conflictos	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Responsabilidad Social Empresarial	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Calidad en la Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
	Interdisciplinar y Complementaria	Electiva	24	6	30	66	96	2
Total			156	39	195	429	624	13

ELECTIVAS	Cr
Sistemas de información Financiera	2
Desarrollo Empresarial	2
Entorno Económico	2
Seguridad y Salud en el Trabajo	2

13. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Es necesario enfatizar, que la Universidad de Sucre se alinea a dos (2) dimensiones del proceso de evaluación:

- La evaluación del aprendizaje académico y la evaluación institucional como elementos fundamentales de calidad educativa.

Primeramente, el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano asume la evaluación del aprendizaje como un proceso permanente, integral, sistémico que requiere de la toma de decisiones entorno a los actores participantes y las técnicas que se emplearán para recoger y ampliar la información que se requiera. Esto indica, que su fundamento se concentra en los lineamientos instituciones contemplados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Como propósito principal de monitorear el proceso de formación y aprendizaje de los estudiantes en el logro y desarrollo de habilidades laborales y competencias del estudiante.

Consecuentemente la evaluación a los estudiantes en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre, tienen una connotación dinámica, encaminado a la búsqueda permanente de los aprendizajes a partir de principios académicos que apoyen la permanencia, la promoción y la titulación de los estudiantes. En tal sentido, la evaluación guardará coherencia con el sistema de créditos y las estrategias metodológicas, con una significación cuali- cuantitativa, fundamentada en los conocimientos y desarrollo práctico utilizado.

Seguidamente, la vinculación, permanencia, promoción, selección y evaluación de docentes

Por ende, la evaluación en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, se visualiza en sus características muy peculiares:



Fuente: Condiciones de calidad del programa (2015).

La autoevaluación institucional es entendida como un proceso permanente para conocer los programas, definir planes de acción o mejoramiento con conciencia social que representa la responsabilidad de ofrecer un servicio educativo de calidad, también dar a conocer sus resultados al interior de su comunidad para autorregular el programa con la finalidad de ejecutar también un plan de mantenimiento hacia lo académico (Investigación, Docencia, Extensión y Proyección Social e Internacionalización), administrativo y físico (Dotación de equipos, infraestructura e implementos) y desde lo financiero (recursos y posibilidades en el tiempo) que para la renovación del registro calificado se realiza a corto, mediano y largo plazo.

En base a lo anterior, el programa se desarrolla entorno a los siguientes criterios de Autoevaluación:

- Pertinencia para responder a los requerimientos del medio
- Eficiencia hacer uso adecuado de los medios disponibles para el logro de los objetivos
- Eficacia grado de correspondencia entre las políticas planteadas con las ejecutadas.

En los procesos de calidad del programa para la implementación del proceso de autoevaluación del programa se construye la información de las distintas divisiones de la institución en cumplimiento al plan de acción bajo la responsabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, del coordinador del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, con la participación y apoyo permanente de los profesores del programa, del Comité de Autoevaluación y Acreditación y los demás estamentos asociados al programa. Teniendo como referencia los elementos de control y seguimiento al documento maestro del Programa que integra (15) condiciones de calidad y las proyecciones contempladas para el desarrollo de la oferta del Programa.



El Comité Curricular y el Comité de Autoevaluación del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano harán el seguimiento y control, mediante los instrumentos y procesos definidos en el modelo de evaluación aplicado al plan de acción definido, el cual será incorporado en los procesos administrativos de la Universidad, como de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, para el desarrollo eficiente y prospectivo del Programa.

14. LA DOCENCIA EN EL PROGRAMA

El personal académico que participará en la Especialización en Gerencia del Talento Humano debe tener como mínimo título de Especialista en el área del programa. Pueden ser docentes de la Universidad de Sucre, de universidades del Caribe Colombiano o profesores invitados de otras universidades colombianas o extranjeras. Los docentes invitados estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos exigidos para los docentes de planta de la Universidad de Sucre y los que especifiquen en la legislación nacional.

Por consiguiente, la Universidad de Sucre dispone de un talento humano cualificado en formación posgradual a nivel de Especializaciones, maestría y Doctorado. De igual manera cuenta con el apoyo logístico y humano de las diferentes universidades de la Región Caribe u otras Universidades Colombianas. Es importante destacar la incorporación de un docente de tiempo completo para el área de Talento Humano. Para el caso de la vinculación de los docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos esta reglada por el Acuerdo 08 de 2008, el cual establece el procedimiento de la respectiva vinculación de los docentes contratados así:

- El jefe del Departamento presenta al Consejo de Facultad las necesidades de carga académica y los perfiles que requiere el programa respectivo.
- El Consejo de Facultad recepciona las hojas de vida y adelanta el proceso de selección con base en la reglamentación establecida por el Consejo Académico, luego elabora la propuesta de carga académica y la remite al Vicerrector Académico.
- El Vicerrector Académico recepciona la carga académica, la analiza y una vez cumplido los requisitos la recomienda al Consejo Académico.
- El Consejo Académico analiza y selecciona las solicitudes de los recursos docentes y recomienda al Rector la contratación respectiva, la cual se legaliza a través de un contrato suscrito entre el docente y el Rector o su delegado.

En ese orden de ideas, el Proyecto Educativo Institucional PEI de la Universidad de Sucre entre sus políticas para la docencia establece:

- Vincular docentes cualificados.
- Propiciar la formación de alto nivel.
- Ofrecer programas reconocidos.

- Revisar periódicamente la contextualización de los programas académicos y sus contenidos.
- Articular la docencia, la investigación y la extensión con las tendencias.
- Incrementar la oferta de programas académicos.
- Cumplir con el perfil profesional previamente estipulado por el mismo Consejo Superior: experiencia docente, experiencia profesional en el área y estudios en el área de la pedagogía o docencia universitaria.

Finalmente, la esencia del personal docente del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre, estará orientado a generar procesos de reflexión y cambio en el estudiante; en este sentido, se espera que el docente se convierta en un orientador del proceso de aprendizaje del estudiante en la búsqueda de una alta calidad académica.

15. LA INVESTIGACIÓN EN EL PROGRAMA Y SU ARTICULACIÓN CON EL MEDIO

La actividad investigativa en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, se encuentra articulada a la estructura de la investigación de la Universidad de Sucre bajo las líneas de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, como eje para el desarrollo de artículos de revisiones documentales que se exige. En esta actividad participan profesores investigadores, semilleros de investigación, y jóvenes investigadores entre otros.

Es importante destacar la participación de los empresarios, quienes generalmente son objeto de investigación y fuente fundamental de información. A través de las convocatorias internas y externas de investigación, se accede a recursos para la financiación de los proyectos investigativos en la Universidad de Sucre.

La producción investigativa de los programas académicos en general es divulgada a través de artículos científicos, de revisión documental, ponencias, encuentros, simposios, trabajos investigativos, trabajos de grado y participación en congresos nacionales e internacionales; los docentes e investigadores del programa, deben retroalimentar el currículo, teniendo en cuenta el desarrollo y evolución del conocimiento en el área y los resultados de las investigaciones, los cuales generalmente involucran la solución de problemas organizacionales en el contexto regional, nacional e internacional.

El programa de Especialización en Gerencia del Talento humano incorpora en su Plan de Estudio dos (2) asignaturas de Seminario Investigativo, en el primer semestre dan seminario investigativo (I) y en el segundo semestre (II). La cual se estimulará en los estudiantes el conocimiento y competencias en metodología y la realización de publicaciones y ensayos. Los estudiantes de la especialización deberán desarrollar talleres prácticos, ensayos críticos, artículos de revisión documental evidenciando sus competencias frente a la misma, aplicado a cualquiera de las temáticas de talento humano de su libre elección y profundización de su revisión teórica.

Es importante aclarar, la Especialización en Gerencia del Talento Humano es profesionalizante. No obstante, dentro de los requisitos para aprobar el seminario de investigación I, es necesario presentar para su evaluación un ensayo, el cual podría ser adaptado para la revista de la facultad Pensamiento Gerencial u otra al alcance. De esta manera, se pretende contribuir con la actividad investigativa dentro del programa.

PROGRAMAS	LINEAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ORGANIZACIONAL Sublíneas: - Cultura Organizacional y Gestión Humana. - Gestión Productiva y Operativa - Mercadeo - Finanzas
	LÍNEA GESTIÓN Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL Sublíneas: - Planeación Estratégica - Teoría Administrativa
	HISTORIA EMPRESARIAL Sublíneas: - Historia del Empresariado y del Dinamismo Empresarial De La Región. - Historia de la Gestión Administrativa en el Empresariado de la Región
	LÍNEA DESARROLLO EMPRESARIAL Sublíneas: - Las Mipymes y el Desarrollo Local - Conocimiento de Cluster y Cadenas Productivas. - Competitividad de las Mipymes
ECONOMÍA	Desarrollo Económico
	Pobreza y Desigualdad
	Mercado Laboral
	Historia Del Pensamiento Económico y Regional

Fuente: Líneas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (2018).

15.1. Grupos de Investigación de la Facultad adscrita

Teniendo en cuenta la importancia investigativa de la Universidad de Sucre, es necesario destacar que por Convocatoria 737 de 2015, clasificó 25 grupos de investigación en las diferentes categorías establecidas por Colciencias. Por consiguiente, es necesario focalizar que son grupos que podrán soportar al programa desde la facultad adscrita de las Ciencias Económicas y Administrativas.

PROGRAMA	NOMBRE	MIEMBROS QUE LO INTEGRAN	RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	Estrategia y gestión	Hernando Jaimes A. MBA Carlos Pacheco Ruiz. MBA Cristian Villalba Sánchez Magister en Mercadeo Claudia Rojas. MBA	Categoría C Resolución 039/2005 Consejo Académico
	Gestión de la Producción y la Calidad Organizacional	Wilson Cadrázco P. MBA Álvaro Santamaría. MBA Aylin Pertuz M. MBA	Categoría C Resolución 76/2008 Consejo Académico
	ESTRAME	Santander De La Ossa Guerra MBA	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
	SELAUS	Alcira Peralta Sánchez Magister MRH	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
	Grupo De Investigación En Marketing- GIM	Carlos Gómez	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
ECONOMÍA	OIKOS	León J. Arango B. Msc	Categoría C Resolución 95/2013 Consejo Académico
	Prospectiva Ciudadana	Walter Mejía Valeta	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
	ECOIN	José Luis Brieva	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico

Fuente: Grupos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (2018).

16. BIENESTAR SOCIAL UNIVERSITARIO

El Bienestar Social de la Universidad de Sucre se define como una concepción de la calidad de vida, del ambiente, del trabajo académico y del currículo oculto, en concordancia con el conjunto de condiciones que deben existir en la sociedad y en la Universidad para permitir a sus miembros una vida calificada y productiva. En consecuencia, el Bienestar Universitario es interpretado como el conjunto de programas, políticas y actividades que se orientan al desarrollo físico, cultural, espiritual, psico-afectivo, artístico y estético que contribuyen a mejorar la calidad de todos los que integran la comunidad universitaria.

Por otra parte, se plantea que corresponde a la comunidad universitaria y a sus estamentos directivos, promover el bienestar individual y colectivo de los docentes, estudiantes, empleados y personal administrativo como elemento fundamental para el desarrollo social, cultural y productivo, en las áreas: social, económica, salud, académica, cultural, recreativa y deportiva.

A través de la Ley 30 de 1992 que organiza el servicio público de la educación superior y presenta algunos elementos que de alguna forma apoyan el desarrollo del bienestar universitario. En su principio general, esta Ley considera el nivel de la educación superior como “un proceso permanente que posibilita el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano de una manera integral”. La misma Ley involucra los procesos del servicio público cultural y los lineamientos generales acerca de la autonomía universitaria, la libertad de pensamiento, el pluralismo ideológico y la democratización de la universidad.

Por consiguiente, surgen dos obligaciones fundamentales de las instituciones de educación superior, en relación con el proyecto de bienestar:

- “Adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (Ley 30/92; Artículo 117).
- “Cada Institución de Educación Superior destinará, por lo menos, el 2% de su presupuesto de funcionamiento, para atender adecuadamente su propio Bienestar Universitario”

Así mismo, la Universidad brinda un ambiente institucional, dirigido hacia la pertenencia y participación de profesores, estudiantes y empleados promoviendo la equidad y la convivencia dentro de un ambiente pluralista y poli clasista dado su carácter de entidad

pública. Además, posee instalaciones locativas, que incluye aulas de clase, laboratorios, cafeterías, bibliotecas, áreas verdes y espacios para actividades deportivas y lúdicas, donde las labores académicas y recreativas se desarrollan en un clima de convivencia pacífica y de hermandad.

En la Actualidad existe un plan de desarrollo propio y la correspondiente asignación presupuestal, que se refleja en su misión, visión establece objetivos, principios y valores que deben compartirse en la comunidad universitaria; además, se operacionaliza a través del Plan de Acción Anual.

16.1. Misión, Visión de Bienestar Social Universitario

- Misión. Promover una reflexión y revisión permanente de los modelos y enfoques de gestión para liderar el desarrollo del talento humano mediante el fortalecimiento del sentido de pertenencia y de solidaridad, que permita conformar y consolidar una comunidad universitaria por medio de actividades académicas, investigativas, culturales, deportivas y de salud, enriquecedoras de la dimensión formativa y de proyección comunitaria.
- Visión. La División de Bienestar Universitario liderará una comunidad universitaria solidaria y con sentido de pertenencia mediante un sistema de información y evaluación de cultura, deporte, comunicación, desarrollo humano y de salud integral que responda con propuestas e innovaciones a la dinámica de cambio y transformación de la sociedad, regional, nacional, e internacional.

16.2. Objetivos de Bienestar Social Universitario

General

Orientar con carácter transversal en la Docencia, Investigación y Proyección Social, los Programas, Planes y Proyectos de bienestar, para que contribuyan al desarrollo físico, cultural, espiritual, psico-afectivo, artístico y estético de los miembros de la comunidad universitaria.

Específicos

- Implementar un sistema de formación del talento humano a través de normas de convivencia fundamentadas en valores éticos de la cultura, paz, respeto, sentido de pertenencia, solidaridad y espiritualidad que permita consolidar una comunidad universitaria con grandes fortalezas en la formación formativa e integral.

- Desarrollar actividades recreativas, deportivas, culturales y de desarrollo humano, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la institución, para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria.
- Establecer un programa de asesoría para el mejoramiento de los procesos académicos y laborales de los diferentes miembros de la comunidad universitaria, en coordinación con los directores de los programas académicos y la sección de Desarrollo Humano de la Institución.
- Realizar acciones de promoción y prevención en salud a través de la implementación de programas de estilos de vida saludables para un desarrollo armónico e integral en los miembros de la comunidad universitaria.
- Caracterizar los distintos estamentos de la comunidad universitaria que permita identificar las necesidades, expectativas y proyecciones de los mismos, para lograr una verdadera integración a través de la Universidad.

16.3. Áreas y programas desarrollados desde Bienestar Social Universitario

- **ÁREA DE SALUD:**

Atención de enfermería: Orientado a la identificación de los factores protectores y de riesgo mediante tamizajes, procesos formativos y actividades de valoración de riesgos. Dentro de sus principales responsabilidades se encuentra: brindar atención básica y primeros auxilios, realizar actividades de promoción y prevención, campañas educativas y de protección específica.

Ofrece los siguientes servicios:

- Control de signos vitales
- Primeros auxilios
- Curaciones
- Inyectología
- Orientación general
- Orientación profesional en planificación familiar, embarazo, enfermedades de transmisión sexual
- Control de riesgo cardiovascular
- Control de peso y talla
- Cátedra de adaptación a la vida universitaria.

Medicina General:

Tiene como objetivo fomentar en la población Unisucrerña la prevención de la enfermedad y la promoción de estilos de vida saludables, desarrollando programas pedagógicos encaminados a construir un entorno saludable.

Cabe resaltar que este servicio de atención prioritaria de primer nivel y de prevención y promoción de hábitos de vida saludable, no tiene la obligación de ofrecer programas curativos de la enfermedad, debido a que no somos una entidad prestadora de servicios de salud. Busca beneficiar a la comunidad universitaria en actividades tales:

- Consulta médica general
- Orientación profesional en planificación familiar, embarazo, enfermedades de transmisión sexual.
- Legalización de incapacidades médicas
- Atención medica preventiva

Atención Odontológica:

Tiene como objetivo la realización de procedimientos odontológicos preventivos y correctivos en la población Unisucrerña, haciendo énfasis en la importancia de la salud oral.

Para acceder al servicio el estudiante debe presentarse a la oficina de odontología para apartar su cita, debe portar su respectivo carné vigente u otro documento que lo reemplace, La atención odontológica está orientada a:

- Consulta odontológica general:
- Obturaciones en amalgama y resina
- Control de placa
- Detartraje
- Profilaxis dental
- Fluorización
- Endodoncias unirradiculares
- Toma de RX
- Desarrollar programas de prevención en salud oral.

Psicología:

Promueve en la Comunidad Unisucrerña el vivir en forma autónoma y responsable, a través de la comprensión y manejo de las situaciones que se presentan en la vida académica o personal. Modalidades: individual y grupal.

La atención requiere cita previa, para ello el estudiante debe presentarse a la secretaria de Bienestar Universitario para apartar su cita, debe portar su respectivo carné vigente u otro documento que lo reemplace, El servicio se orienta a:

- **Atenciones psicológicas:** dirigido principalmente a estudiantes, docentes, egresados y trabajadores de la universidad de sucre, orientándose ante dificultades de tipo emocional, personal, académico, familiar y/o de pareja. Brindándose el servicio de aplicación de baterías psicométricas.
- **Seguimiento académico:** Estrategias dirigidas a estudiantes con problemas académicos con el fin de fortalecer hábitos adecuados de estudio, Y evitar la deserción.
- **Promoción y prevención:** desde el ámbito psicológico y de la salud, se previene enfermedades como el estrés, y se realiza promoción de hábitos saludables que orienten a un mejor estilo de vida en la comunidad universitaria.
- **Cátedra adaptación a la vida universitaria:** acompañamiento a procesos educativos, con el fin motivar en los estudiantes su desarrollo integral.

- **ÁREA DE CULTURA:**

Música: coro, Orquesta, Música Folclórica, Música de Acordeón

Teatro: teatro Taller Permanente, Cachiporra, Títere

Danza y Comparsa: fandango Unisucreeño

Literatura: taller Literario Merakus

Pintura: taller Pictórico Obregón

Cine Club: cine Club Multicultural

En cada una de estas disciplinas se dan dado con regularidad participaciones importantes, que han dejado en alto el nombre de la Universidad de Sucre: clasificaciones, primeros lugares y reconocimientos que exaltan el trabajo cultural. Como espacio de reflexión crítica y de difusión, nace el programa POSARTE, programa creado por el colectivo de cultura, dirigido a la comunidad Universitaria y agentes externos. Se convierte en otra de las ofertas culturales de Bienestar Social Universitario. En él interactúan los grupos culturales con asiento en la universidad y aquellos que venidos de otras latitudes llegan a ella, consiste en organizar eventos con cierta periodicidad, en los que se exponen temas relacionados con el arte y la cultura, como aporte a la educación integral del estudiante Unisucreeño y a la generación de espacios de integración y convivencia en el entorno universitario.

- **ÁREA DESARROLLO HUMANO**

Programa de Promoción Socioeconómica:

Es un programa que tiene como objetivo ejecutar acciones de carácter social y económico, que le permita a la población estudiantil y en especial a la de mayor vulnerabilidad económica, la posibilidad de continuar con sus estudios académicos, a través de descuentos en el valor de la matrícula, por estudio socioeconómico o incentivo.

Estudios Socioeconómicos:

Es una herramienta que facilita a los estudiantes de pregrado con dificultades económicas, acceder a un valor acorde con su nivel de vida, siempre que cumplan con los requisitos institucionales. Se lleva a cabo a través de las siguientes fases:

1. Convocatoria y recepción de solicitudes
2. Recolección de información (Visitas Domiciliarias)
3. Sistematización de la información a estudiantes preseleccionados (Diagnostico Socioeconómico.)
4. Aprobación ante el comité de Bienestar.
5. Entrega de resultados. (Por Resolución.)

Plan Padrino:

El Plan Padrino es un programa que tiene como objetivo, apoyar la permanencia en el sistema educativo, de estudiantes con dificultades socioeconómicas de comprobada necesidad apremiante, bajo el principio de excelencia académica, a través de aportes al costo de matrículas, almuerzos, transporte y fotocopias; con la vinculación del sector público y privado y la cooperación internacional. Contribuyendo a la formulación de la Política Social de la Universidad de Sucre.

Formación Integral

- **Cátedra de Vida Universitaria**

Es una asignatura complementaria que busca generar espacios de construcción social, reflexión, autoevaluación y confrontación, que fortalezca integralmente la formación del estudiante en el contexto de la vida Universitaria y su proyección en la sociedad.

Esta asignatura está dirigida a los estudiantes de primer semestre de los diferentes programas del alma mater, bajo el desarrollo de una serie de temáticas orientadas al fortalecimiento del crecimiento personal.

- **Encuentros juveniles y Orientación Espiritual**

Son jornadas periódicas de integración, reflexión e interacción, entre estudiantes de diferentes programas y semestres, con la orientación y asesoría del equipo interdisciplinario de Bienestar, con el objetivo de fortalecer la dimensión del ser a través de actividades lúdico - recreativas.

- **Inducción a Estudiantes Nuevos**

Es la bienvenida institucional que se da a todos los estudiantes que ingresan a la universidad, con el objetivo de facilitar en ellos la información y adaptación a la vida universitaria.

- **Bienestar Laboral**

Es una serie de actividades que se programan y desarrollan en beneficio de los funcionarios y trabajadores de la institución.

- **ÁREA DE DEPORTE**

Mas Vida:

Cuya función esencial está dirigida a la valoración del desarrollo físico mental del usuario. Este programa se lleva a cabo en el espacio del Gimnasio de la institución y está dispuesto para todos los miembros de la comunidad universitaria. En su aplicabilidad se lleva el control y valoración de los signos vitales, peso, talla, antropometría, para clasificarlos según su condición, en grupos determinados (cardiovascular, potencia, obesos, entre otros.), permitiendo, acorde con ello, remitirlos a otras áreas de la salud.

Deporte Recreativo:

Son actividades internas más sociales que competitivas, que no conllevan a la representación oficial en torneos y permiten la participación de los distintos estamentos universitarios. Actualmente se desarrollan en las áreas de futbol, futsala, softbol, tenis de Mesa y ajedrez, con la participación de estudiantes, egresados, docentes y trabajadores en general.

Deporte Competitivo:

Bajo esta denominación aparece la participación en eventos oficiales convocados por los organismos competentes, tanto para estudiantes como para docentes y empleados, donde la universidad ha tenido participaciones que en ocasiones se han traducido en títulos, medallas y clasificaciones destacadas, tanto a nivel regional, como nacional e internacional.

Actividades Conjuntas:

En nuestra dinámica desarrollamos también actividades coordinadas con las áreas de salud, desarrollo humano y cultura, encaminadas a proporcionar espacios de convivencia y movilidad social al interior de nuestra Alma Mater, entre las que destacamos: Vacaciones Creativas y Recreativas, Bienestar Laboral y Festivales.

Para enfatizar, es necesario destacar que existen otras instalaciones y construcciones que propician el bienestar de la comunidad universitaria, como son las cafeterías en sus diferentes campus, zonas verdes, plazoletas, parqueaderos, vías, auditorios y servicios sanitarios suficientes y adecuados que coadyuvan con el bienestar de empleados, estudiantes, profesores y administrativos. Además, se proyecta la construcción de un polideportivo, para lo cual se han realizado los trámites de orden administrativo. En este polideportivo se podrá practicar voleibol, microfútbol, taekwondo, baloncesto, tenis de mesa, entre otros.

16.4. Estímulos de Bienestar Social Universitario hacia estudiantes y docentes

La Universidad de Sucre a través del acuerdo 01 de 2010, establece el reglamento estudiantil y en éste establece los estímulos o incentivos a la cual tiene derecho el estudiante, haciendo connotación de ello en el artículo 120 al 141, en la que se especifica las comisiones y representaciones, permisos para asistencia a eventos culturales, académicos, culturales y deportivos, condecoraciones y menciones para mejores estudiantes, matrícula y grado de honor, exoneración de pago de matrícula en circunstancias especiales y adjudicación de monitorias docentes, administrativas, deportivas o culturales y auxiliares de cátedra.

Otros estímulos o incentivos se encuentran reglamentados mediante Resolución N°22 del 2000 del Consejo Académico, y son los siguientes:

Estímulos por rendimiento académico:

- Beca de honor
- Exoneración de pago de derecho de matrícula y de derechos académicos.

Estímulos deportivos y culturales:

- Estudiantes de programas de pregrado que puedan participar de eventos de esta índole que representen a la Universidad en eventos culturales, artísticos y deportivos que tengan promedio no menor de 3.2 y semestralmente se aumenta una décima hasta llegar a un promedio no menor a 3.4, haber cursado todas las

materias en el último semestre académico cursado. Haber asistido al 80% de las practicas que se programen.

- Participación a eventos nacionales e internacionales y haber ocupado el primer puesto a nivel Costa Norte serán exonerados del 100% del valor de la matrícula.

Para los docentes el reconocimiento y estímulo para el ejercicio de la docencia están contemplados en el Acuerdo 013 de 1994, en el cual se estipulan:

- El escalafón docente que le permite al profesor inscribirse en él y ascender en las categorías establecidas, lo cual le confiere estabilidad financiera, social y psicológica (Artículo 29 al 40).
- Otorgamiento de distinciones académicas (Artículo 53 al 57).
- Comisiones de estudio para pasantías y postgrados (Artículo 66).
- Período sabático (Artículo 91).
- Derechos (Artículo 92)

17. REFERENCIAS

- Acuerdo 01 de 2010 "Por medio del cual se adopta el Reglamento Estudiantil Acuerdo 01 de 2010. (14 de 01 de 2010). *Gestor documental Unisucre*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de https://gestiondocumental.unisucre.edu.co/GestorUnisucre/storage/data/1/Consejo%20Superior/Acuerdos/2010/Acuerdo_01.pdf
- Acuerdo 12 de 2016. Consejo Duperior Universitario."Por medio del cual se crea el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano. (s.f.). *Gestor Documental Universidad de Sucre*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de https://gestiondocumental.unisucre.edu.co/GestorUnisucre/storage/data/1/Consejo%20Superior/Acuerdos/2016/Acuerdo_12.pdf
- Constitución Política de Colombia, 1991. (s.f.). <https://www.funcionpublica.gov.co/>. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Decreto 1075 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación". (26 de 05 de 2015). *Función Pública*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=77913
- Decreto 1295 de 2010 "Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.". (20 de 04 de 2010). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de <https://www.mineduacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/229430:Decreto-No-1295-de-abril-20-de-2010>
- Ley 1188 de 2008 "por la cual se regula el registro calificado de programas de educación y se dictan otras disposiciones. (25 de 04 de 2008). *Ministerio de Educación Nacional de Colombia*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf
- Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación. (28 de 12 de 1992). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 07 de 07 de 2018, de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf
- Resolución 22 de 2000 "Por la cual se reglamentan algunos Estímulos o Incentivos para Estudiantes". (27 de 07 de 2000). *Gestor documental Unisucre*. Recuperado el 12 de 02 de 2024, de https://gestiondocumental.unisucre.edu.co/GestorUnisucre/storage/data/1/Consejo%20Academico/Resoluciones/2000/Resolucion_22.pdf